



EL GRUPO DE
HDB : EFICACIA
Y CALIDAD O
<<SER LO QUE
SE ES>>

FORMACIÓN

SALESIANA

1. INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

1º.- Motivar la **calidad** de nuestros encuentros grupales, para garantizar la consecución de los objetivos propuestos por el grupo.

2º.- Impulsar la **eficacia** de nuestro proceder y de la dinámica del grupo, para evitar, a la vez, el conformismo, la rutina, la autocomplacencia engañosa...

3º.- Actualizar, o recuperar en su caso, los procesos de **revisión** como elemento indispensable de calidad y eficacia.

Referencia al Ideario de año 2001

«El Conocimiento y comprensión mutuos, la comunicación abierta, la responsabilidad personal, la colaboración, la resolución de conflictos en forma positiva, son condiciones que hacen **eficaz a un grupo» (Art.8, párrafo segundo).*

«También encontramos tiempo (...) para hacer una **revisión del grupo sincera» (Art. 9.3, párrafo tercero; 9, párrafo tercero).*

«Nuestras reuniones constan de tres elementos (...): la oración comunitaria, **la revisión (de la reunión) y la puesta en común del tema» (Art. 9, párrafo sexto).*

«La vida cristiana y apostólica de los miembros de HDB se manifiesta con (...) **la revisión matrimonial por medio del “Encuentro de la pareja”» (Art. 4, párrafo tercero, punto sexto).*

MOTIVACIÓN DEL TEMA

Probablemente, la mayoría de los miembros de HDB se enorgullecen de serlo y están altamente motivados en su grupo, dentro del cual creen conseguir satisfacción y remedio a sus anhelos.

Sin embargo, a veces, puede dar la **impresión de que el sentido y la razón de ser de HDB se agota** en esa sensación de satisfacción personal, en la fidelidad al grupo, en el número de grupos que existen, en la imagen que podemos ofrecer..., y poco más. La necesidad sentida de **superar esa barrera** nos llevaría a

repensar oportunamente qué queda de aquellas razones que nos trajeron a HDB, por qué seguimos aquí, qué sigue atándonos a nuestro grupo, si está mereciendo la pena el esfuerzo, si esto nos lleva a alguna parte o, por el contrario, estamos “instalados”, ...

A fin de cuentas, es **una manera de preguntarnos** si conocemos y asumimos el Ideario, si HDB constituye de veras el camino de nuestra realización humana y creyente dentro del carisma salesiano, y otras muchas cuestiones. En definitiva, nos estamos preguntando **si somos eficaces, si nuestro trabajo es “productivo”**.

Responder expeditamente a estas preguntas supondría que controlamos un proceso constante de seguimiento y de revisión.

Una revisión que, a pesar de la levedad con que la <<recomienda>> el Ideario (Art. 9, párrafo tercero), se vislumbra **indispensable, profunda y continua**.

Una revisión que casi nunca nombramos, que casi nunca hacemos, que casi siempre suponemos porque casi nunca parece necesaria.

Una revisión que, quizá, encontraría **resistencia** por incómoda, por difícil, por falta de tiempo o quién sabe si por miedo a contemplarnos a nosotros mismos, a provocar resentimiento, a descubrir resultados sorprendentes...

Este tema pretende profundizar en el conocimiento y análisis de un conjunto de aspectos, que tienen mucho que ver con la pureza de HDB y con la calidad de nuestra presencia en el grupo.

2. ORACIÓN

Ven, Espíritu Santo, llena los corazones de tus fieles y enciende en ellos el fuego de tu amor.

V./ Envía tu Espíritu y todo será creado.

R./ Y repuebla la faz de la tierra. Oremos: Oh Dios, que has iluminado los corazones de tus hijos con la luz del Espíritu Santo; haznos dóciles a sus inspiraciones, para gustar siempre el bien y gozar de su consuelo.

Por Jesucristo nuestro Señor.

Amén.

Leemos el Evangelio, lectura del día.

3. IDEARIO

- **Lectura de un párrafo del Ideario.**

Hacemos un breve comentario para su comprensión y asimilación.

En cada reunión se leerá un párrafo elegido de forma consecutiva con el objeto de ir conformando paulatinamente el conocimiento del mismo.

“No se ama lo que no se conoce”

4. EL GRUPO DE HDB: EFICACIA Y CALIDAD O <<SER LO QUE SE ES>>

El art. 8, párrafo segundo, del Ideario, transcrito más arriba, nos invita a poner nuestra atención en una dimensión grupal relevante: **LA EFICACIA DEL GRUPO**.

1.- LA EFICACIA Y SUS CONDICIONES.

El término <<EFICACIA>>, como capacidad de conseguir lo propuesto, va de la mano con <<productividad>> y <<rendimiento>>. Tal es así, que la <<eficacia>> no podría establecerse sin la conjunción de dos dimensiones: la <<productividad>> y la <<satisfacción>> o gratificación personal (Cfr. ANDER-EGG, E., o.c., pp. 82-90).

Sea cual sea el término que utilicemos, siempre estará presente la relación o proporción entre el “efecto” que queramos alcanzar con los “medios” utilizados.

Y es que <<eficacia>>, en nuestro caso, es un **concepto tan necesario como relativo**: relativo no sólo por la dificultad de “medir” las actitudes y los comportamientos humanos, sino también porque es una realidad siempre abierta al más y al menos, y, sobre todo, por la cantidad de factores que la condicionan, y la diversidad de medios y técnicas que se pueden utilizar.

Pero no sólo eso, sino que, al plantearnos la eficacia de un grupo, siempre habrá que considerar y distinguir entre la <<productividad potencial>> (hasta donde el grupo podría llegar en virtud de sus capacidades), y la <<productividad efectiva>> (los logros concretos que alcanza); así como entre el <<rendimiento individual>> y el <<rendimiento del grupo>> (Cfr. ANDER-EGG, E., o.c., p. 51; SHAW, M., o.c. pp. 76-80).

Por otra parte, la “eficacia-productividad-rendimiento” de un grupo está también en íntima relación con lo que se considera el grado de <<MADUREZ>>, entendida como la capacidad de avanzar hacia sus objetivos con un máximo de eficacia y un mínimo de esfuerzo y tiempo.

Para ponderar la madurez de grupo se suele recurrir, dentro del amplio cuadro de elementos que intervienen, especialmente, a la consolidación de las motivaciones, al nivel de satisfacción personal y al espíritu de grupo reinante. (Cfr. BEAL-BOHLEN-NEIL, o.c., pp 139-147 y 268).

Naturalmente, la **eficacia afecta**, como agentes y beneficiarios a la vez, tanto **al grupo**, como a **los individuos** y parejas que lo componen, y a **las reuniones** que el grupo celebra.

Precisar las **CLAVES** que determinan la eficacia de un grupo, es como responder a una pregunta envolvente: ¿Cómo se organiza y se hace funcionar un grupo para conseguir el objetivo que se ha propuesto, con la máxima eficacia?

Una de esas claves se abre paso la primera: **el fin y los objetivos** que el grupo se ha propuesto y que, en principio, constituyen su razón de ser: la primera y más decisiva actividad que el grupo debe hacer es establecer objetivos precisos, realizables (adaptados a las posibilidades de todos sus miembros) y evaluables, que satisfagan las necesidades comunes.

A partir de aquí y en función de tales objetivos, podemos referirnos a un conjunto de elementos o condiciones (que, en realidad, integran la dinámica interna del grupo), que, de alguna manera, podemos reagrupar en **TRES VARIABLES** (SHAW, M., o.c., pp48-51).

Las exigencias o **requisitos impuestos por la tarea** que el grupo debe realizar en función de sus propios objetivos. Podemos aludir, entre otras:

a.- A esa **tarea** que el grupo ha de proponerse y planificar para la consecución de los objetivos. Dicha tarea ha de estar claramente definida, estructurada y programada, para evitar que la frustración y los conflictos se adueñen del grupo (Cfr. MARTÍNEZ BELTRÁN, o.c., pp. 62-63).

b.- Al animador-coordinador (¿Matrimonio-secretario?) que, con su preparación y comportamiento, dirija el funcionamiento y las actividades del grupo (Cfr. VOPEL, K., o.c., pp. 112-122; SHAW, M., o.c., p. 276).

c.- Al tipo de personas que componen el grupo: edad, formación, motivaciones, intereses, necesidades...

d.- Al tamaño del grupo. A mayor tamaño, suele darse menor rendimiento. Sin embargo, no se debe olvidar que, en los grupos grandes, las aptitudes, los conocimientos, la gama de opciones, la participación de todos, pueden ser un factor favorecedor (Cfr. SHAW, M., o.c., pp 186-187).

e.- Al tiempo que requiera la tarea a realizar.

f.- A la documentación necesaria. Preparar y estudiar bien el tema, además del enriquecimiento personal que conlleva mientras se realiza, favorece al grupo ampliando las posibilidades de formación y debate; evita la monotonía, la pasividad y la pérdida de tiempo; motiva la implicación de todos, agiliza la reunión, etc.

El potencial (recursos) que poseen (no el que se necesitaría) los miembros del grupo, para realizar la tarea de cara a la consecución de los objetivos: conocimientos, capacidades, recursos, ... Entre ellos:

a.- La clarificación y consolidación de las **motivaciones**, por las que se pertenece al grupo.

b.- Capacidad para las relaciones interpersonales intensas y bien integradas, que faciliten la cohesión del grupo y la colaboración de todos (MARTÍNEZ BELTRÁN, o.c., pp. 62- 63).

c.- Capacidad para solucionar los problemas que surjan en el seno del grupo (Ver tema siguiente, nº.8).

d.- La cohesión del grupo que, de manera natural, se produce cuando todos los miembros del grupo se sienten interesados por los objetivos comunes, en cuya elaboración han participado y aceptan. (SHAW, M., o.c., pp. 235ss.).

e.- La interacción como capacidad de participar, de colaborar conjunta y coordinadamente en la consecución de los objetivos.

f.- La creación de una **atmósfera**, de un clima positivo, acogedor, flexible..., dentro del grupo.

Determinar el proceso que se ha de seguir en la ejecución de la tarea para lograr los objetivos.

Se trata de los **pasos** que el grupo ha de dar, de las **acciones individuales y grupales** que se asignan para realizar la tarea. A este campo corresponde, por ejemplo:

a.- Cuidar con esmero **la calidad de todo el proceso**, desarrollando adecuadamente cada una de las acciones previstas. Cuando esto no se aborda con la **dedicación** y el **convencimiento** que requiere, puede ocurrir que el grupo tenga la sensación de caer en la apatía, en el aburrimiento, de “no estar yendo a ninguna parte”, o de “no saber, incluso, de qué se está hablando” (Cfr. LELAND, P.B. y otros, o.c., pp 71-82); BEAL-BOHLEN-NEIL, o.c., pp. 139-147).

b.- Ayudará muy de cerca, organizar con cuidado **la dinámica interna del grupo** con todos los elementos ya indicados, para que su trabajo adquiera un desarrollo progresivo y llegue a buen puerto (VOPEL, K., o.c., pp 169-170; BEAL-BOHLEN-NEIL, o.c., p.267).

*A la vista de lo expuesto a lo largo de los puntos 1.4.1, 1.4.2 y 1.4.3, fácil es comprender que **el art. 8 del Ideario**, con los seis elementos o condiciones que introduce (conocimiento y comprensión mutuos, comunicación abierta, responsabilidad personal, colaboración y solución positiva de conflictos, - actitudes y habilidades que, por otra parte, no deben presuponerse, sino que, en más de un caso, será necesario adquirir-, **sólo pretende inducir a profundizar en el conocimiento y en la práctica de todos aquellos factores que puedan favorecer la eficacia del grupo** (Cfr. VELA, J.A., o.c., pp. 237-238).*

IDEARIO 2001

c.- Tratándose de grupos vinculados a una misión, como HDB, <<grupos dinámicos>> por tanto, la eficacia del grupo está muy pendiente de la **conjunción entre <<acción-formación-revisión>>.**

*Sólo una **relación equilibrada** entre los tres pasos puede garantizar una visión objetiva de la realidad, que la persona-pareja crezcan en su desarrollo integral realizando su vocación humana-cristiana-salesiana, y convierta la acción en fuente de*

formación. Sería una torpeza, en este sentido, que un grupo de HDB quisiera lograr sus objetivos refugiándose sólo en la “formación” (teoricismo), o desplazándose hacia el “activismo”, o “esperando” a formarse bien para actuar (narcisismo).

A este respecto, cabe considerar el **<<compromiso pastoral>> que el grupo, en su conjunto, debe asumir** dentro de la misión salesiana. Especificar dicho compromiso, previendo los modos y los medios para llevarlo a cabo, en el **<<Proyecto Anual del Grupo>>**, aportará garantía de futuro a una dimensión connatural del grupo de HDB.

IDEARIO 2001

2.- <<REVISAR>> PARA SER EFICACES.

A primera vista, puede parecer pretencioso proponer un **<<Plan de evaluación>>**, no sólo para los grupos, sino también para el Movimiento HDB en cada localidad.

Y, sin embargo, **<<éste es un esfuerzo que merece la pena** para bien de los componentes del grupo y para los ideales que lo animan>> (Cfr. VELA, J.A., o.c., pp 39-43).

El Ideario de HDB, como se ha indicado anteriormente, sólo en el art. 8, párrafo segundo, habla explícitamente de **<<eficacia>>, referida al grupo.**

Pero, al describir los fines del Mov. HDB, utiliza términos como **<<realizarse>>** (art. 2.1; Cfr. Art. 3.3; 4.2 párrafo octavo; 4.3, párrafos primero y quinto), **<<crecer continuamente>>** (art. 2.2),

<<construcción>> de la comunidad (art. 2.3), **<<impulsar>>** una pastoral familiar (art. 2.4), expresiones que, por sí solas, indican movimiento, desarrollo, dinámica interna y, por tanto, **necesitan una <<programación>> y una <<revisión>>** que den garantías del camino a recorrer, de su redefinición y adaptación a cada momento y circunstancias, y, por fin, a su realización y eficacia final.

Esta exigencia se ve plasmada en el Ideario cuando, refiriéndose, en el art. 9, a la dinámica de la reunión del grupo, cita expresamente, entre los elementos que intervienen, la **<<revisión de la marcha del grupo>>** (art. 9.3, párrafo tercero) y la **<<revisión de la reunión>>** (art. 9.3, párrafos sexto y primero); antes había sugerido ya la **<<revisión matrimonial>>** (art. 4, párrafo tercero, punto sexto; 6.4).

Luego se pedirá a la Comisión Local **<<evaluar>> el proyecto de cada curso** (art. 12.1.1, punto primero). Sin embargo, llama la atención, a este respecto, que no se exija lo mismo a las comisiones inspectoral y nacional, salvo en lo relativo al balance económico (Cfr. Art. 12.2.4 y 12.3.1.2).

De manera implícita, finalmente, se sugiere la

oportuna **“revisión del ágape”** que suele celebrar el grupo al final de cada encuentro (art. 9.4).

IDEARIO 2001

Enunciado el tema, será bueno **subrayar algunos aspectos.**

2.1.- Es preciso caer en la cuenta, desde el principio, que la **REVISIÓN-EVALUACIÓN** no debe convertirse nunca en un fin en sí misma, sino en **un medio** al servicio de la calidad del proceso del grupo.

La evaluación **consiste** en determinar el nivel de ejecución y logro que el grupo va alcanzando en la tarea que se ha propuesto y en los objetivos que persigue. Es un **<<ingrediente esencial>>** del proceso del grupo, que, empleado con inteligencia y habilidad, puede convertirse en una **fuerza vital** para el grupo (AGUILAR, M^a.J., o.c., pp. 179- 180; BEAL-BOHLEN-NEIL, o.c., pp. 148-156).

En ocasiones, el proceso de evaluación puede hacerse **incómodo y complejo**, por la dificultad que entraña ocuparse de conductas y personas. De todas formas, se puede ganar mucho si aprendemos a relativizar determinadas molestias, ya que, a poco que pensemos, la evaluación es una **operación constante del grupo** que, de manera consciente o inconsciente, manifiesta o callada, más o menos precisa y objetiva, todos hacemos sobre todos a medida que nos vamos conociendo. Todo consistirá, por tanto, en **dar calidad a lo que ya hacemos** muchas veces “a la callanda”.

Tener en cuenta, todavía, **un par de “principios”**, puede ayudar a garantizar la eficacia de la revisión-evaluación:

1º.- Cada uno de los miembros del grupo debe estar plenamente convencido de que tiene un **papel decisivo** en el proceso de revisión.

2º.- El objetivo de la revisión no es tanto estimular y motivar a los miembros del grupo, cuanto **introducir mejoras** en su trabajo. (AUBRY, J.M^a-SAINT ARNAUD, Y., o.c., pp 45-63).

2.2.- Poner de relieve la **IMPORTANCIA** de la revisión-evaluación no es sino justificar su razón de ser, su porqué.

<<Si lo más importante de un grupo es, sin duda, determinar y redactar sus objetivos, lo más inmediato que le sigue en importancia es la evaluación de esos mismos objetivos, y conocer si los procesos y

actividades, que realiza, corresponden a lo que el grupo necesita y desea>> (GIBB, J., o.c., p. 115).

Baste decir que la revisión:

*es la mejor manera de establecer las **bases para que el grupo madure sin interrupciones**;

*es prácticamente el único medio de **saber con exactitud cómo se están activando los diversos procesos** que se establezcan en el grupo: conocimiento mutuo, confianza, colaboración, etc.;

*es imprescindible para **prevenir y controlar los fenómenos**, circunstancias, reacciones emotivas..., que pueden condicionar y alterar la vida del grupo;

*es necesaria para el **seguimiento de la productividad del grupo**. (AGUILAR, M^aJ., o.c., pp. 179-180; BEAUCHAMP, A y otros, o.c., pp 132-135; AUBRY, J.M^a, o.c., pp 45-63; BEAL- BOHLEN-NEIL, o.c., pp. 148-156).

2.3.- De diversas formas, ya se han insinuado en los puntos anteriores las “PRETENSIONES” de la revisión.

<<La revisión-evaluación no trata de establecer un sistema de control o fiscalización de cada uno de los miembros del grupo: esto no conduce a nada positivo. Se trata de **ayudar al grupo a mejorar constantemente**, tanto en su funcionamiento como en su eficacia y operatividad, descubriendo y superando los fallos con los procedimientos más adecuados>> (AGUILAR, M^aJ., o.c.,).

Partiendo de la necesidad de comprobar en qué medida se ha producido la consecución de los objetivos propuestos, la revisión **se adentra** también en la **previsión** de cambios, tan bruscos como inesperados, identificando sus causas y forma de expresión; en la **constatación** de niveles de implicación de cada uno de los miembros, así como del índice de resultados; en el **aprendizaje** de lo que se va viviendo en el seno del grupo (experiencia), del propio conocimiento, de los mecanismos de funcionamiento del grupo, de la expresión de los sentimientos y de los propios puntos de vista, etc.

2.4.- Identificar los **ÁMBITOS**, objeto de revisión, es cómodo de hacer:

EL GRUPO (Ideario, art. 9, párrafo tercero; 9.3, párrafo tercero).

Revisar o evaluar el grupo tiene su **justificación** en el hecho de ser una realidad distinta de la suma de los individuos que lo forman. Dentro del grupo, y como efecto de su propia dinámica interior, surgen propiedades ajenas a los propios miembros, incluido el rendimiento (ANDER-EGG, E, o.c., pp. 82-90).

La revisión del grupo **incluye** tanto el **proceso grupal**, fuente de satisfacción y gratificación (funcionamiento, relaciones interpersonales, interacción de todos los miembros, etc.), y el **logro de los objetivos**, o productividad (AGUILAR, M^aJ., o.c., pp. 82-90)

Objeto de esta revisión serán, lógicamente, **todos los elementos de su dinámica interna**, aludidos con anterioridad, y **aquellos de los que depende su eficacia**, indicados en el ideario HDB, art. 8, párrafo segundo (BEAL-BOHLEN-NEIL, o.c., p. 267; GIBB, J., o.c., p. 116; AUBRY, J.M.-SAINT ARNAUD, Y., o.c., pp. 45-63).

La REUNIÓN (Ideario, art. 9, párrafo sexto; 9.3, párrafo primero).

Un grupo irá madurando en virtud de la conciencia que vaya adquiriendo sobre su propio funcionamiento.

Entre los diversos **elementos a revisar** (Cfr. GIBB, J., o.c., p 114), el art. 9 del Ideario detalla los siguientes: la creación de vínculos afectivos, el crecimiento integral de cada matrimonio, la frecuencia y el lugar de las reuniones, las actividades “complementarias”, la planificación del curso (proyecto anual de grupo), la eucaristía, el clima de grupo, la comunicación, el compromiso.

Uno de los factores que influyen en el clima del grupo son las “**normas**” que, de una manera u otra, regulan la vida del grupo, y que, en función de su número y cumplimiento, no sólo ayudan al buen funcionamiento del mismo grupo y sus reuniones, sino también al clima o atmósfera del grupo. Un número mínimo de normas, más o menos explícitas, que todos alienten y respetan, da fluidez al funcionamiento del grupo y ayuda a sentirse a gusto en determinadas ocasiones que, si no están reguladas, pueden crear incomodidad, por lo menos. Piénsese, **por ejemplo**, en:

*la regulación de las reuniones cuando falte uno o varios miembros;

*cómo se les hace llegar la información y el fruto de la reunión a los ausentes, para que se mantenga la cohesión y la interacción;

*la realización de la programación de todo el curso desde septiembre;

*distribución anticipada del lugar y hora de las reuniones;

*el orden rotatorio del matrimonio-secretario;

*el orden, la distribución y el modo de preparación de los temas;

*etc.

Como última actividad de la reunión, el grupo debería saber y poder realizar una sencilla **revisión final**, que le ayudara a constatar para qué ha servido y si proyecta al grupo hacia el futuro con garantía.

EL MATRIMONIO (Ideario, art. 4, párrafo tercero, punto sexto; 6.4).

La <<revisión matrimonial>> que ha de hacerse por medio del <<encuentro de la pareja>> o <<encuentro del matrimonio>>, sobre los contenidos de su <<vida de relación>> (art. 4.1).

EL INDIVIDUO, LA PERSONA (Cfr. Ideario, art. 2.1; 4.3, párrafo primero; 9.2; 9.3, párrafo segundo).

Observando las reacciones de los demás, cuando interviene, o utilizando cuestionarios y materiales apropiados, **cada miembro del grupo debe adquirir conciencia del progreso de su realización personal**, pero también de otros elementos importantes, tales como **sus intervenciones** (número, duración, oportunidad, precisión...), a qué **miembros del grupo** se dirige con más frecuencia y cuál es su reacción, sus **relaciones con cada uno** de los demás (dependencia, oposición, colaboración, respeto, “distancia”...(AUBRY, J.M.-SAINT-ARNAUD, Y., o.c., pp. 45-63; GIBB, J., o.c., p.119).

2.5.- Hay motivos suficientes para reconocer que la **revisión-evaluación debe ser CONTINUA**, ya que el buen funcionamiento del grupo exige estar al tanto permanentemente:

*del grado de consecución de los objetivos,

*de si éstos siguen respondiendo a las necesidades e intereses de sus miembros,

*de si el nivel de gratificación y de crecimiento es progresivo, para, en caso contrario, introducir las mejoras pertinentes (AGUILAR, M^a.J., o.c., p 38).

Pero la revisión se hace especialmente aconsejable **en CIRCUNSTANCIAS SINGULARES** en las que pueden aparecer síntomas de ineficiencia, desinterés o **frustración**; en estos casos, identificar las razones y disponer de los métodos y medios más adecuados para superarlos, debe ser una actitud prioritaria.

En todo caso, el grupo debe buscar **MOMENTOS OPORTUNOS** (principio, mediados, final de curso) para tomar el pulso al desarrollo de determinados elementos de valor constante en la vida de los grupos, tales como la motivación, la cohesión y la unidad del grupo, el clima o atmósfera grupal. (LELAND, P.B., op.c., pp. 71-82).

2.6.- Que se haya advertido anteriormente (4.1) de la posible “incomodidad” que conlleva el proceso de revisión-evaluación, **no quiere decir que sea <<complicada>> y <<difícil>>**.

La <<evaluación interna>>, que lleva a cabo el mismo grupo, (la <<evaluación externa>> hecha por un “observador”, no tendría mucho sentido en nuestro caso), puede hacerse **por oral o por escrito** (fichas, cuestionarios, etc.), pero sin perder de vista que el procedimiento oral puede producir “contagio” (Cfr. ANDER-EGG, E., o.c., pp. 82-90; 109-110).

Por lo demás, el grupo, una vez elegidos los indicadores que desea evaluar, podrá elegir siempre **el procedimiento o la técnica** que juzgue más oportunos: crear un depósito de “sugerencias”, elaborar fichas, etc. (AUBRY, J.M.-SAINT ARNAUD, Y., o.c., pp. 45- 63).

Manuel Rubio Vaquero SDB

5. PUESTA EN COMÚN Y DIÁLOGO

1.- **Comentar la MOTIVACIÓN** al tema, aportando, si es el caso, otros argumentos que justifiquen la oportunidad de abordar este asunto.

2.- Destaca aquello en **lo que no hayas caído en la cuenta** hasta ahora.

3.- Indica algunos aspectos que te gustaría **aclarar**,

teniendo más información.

4.- ¿Crees de veras que tiene tanta **importancia la revisión**? ¿Cómo nos posicionamos en el grupo a este respecto? ¿Merecería la pena implicarse más en ella?

5.- A la luz de todo lo expuesto en la primera parte del tema, comentar **el sentido** que tiene, para nosotros, **el término EFICACIA**, qué atención le prestamos, qué aspectos de la misma destacamos, qué hacemos para garantizarla..., si constituye un verdadero estímulo para nuestro grupo.

6.- ¿Cuáles de los elementos que intervienen en la eficacia del grupo tendríamos que **potenciar** nosotros para elevar la madurez y el valor de nuestro grupo?

7.- ¿Sería conveniente y oportuno que el grupo se comprometiera a elaborar, cada nuevo curso, su propio <<**Proyecto anual**>>?

8.- ¿Te imaginas el **papel del Matrimonio-secretario** como el animador que cuide el funcionamiento del grupo, para que éste consiga sus objetivos? ¿Habría que hacer algo a este respecto?

9.- ¿Te parece que el grupo HDB debe **ser coherente** con los planteamientos que propone el tema?

Notas:

6. FINALIZAMOS LA REUNIÓN

1. Oración a M^a Auxiliadora Ave María.

María Auxiliadora de los Cristianos. Ruega por nosotros.

7. FECHA PROXÍMA REUNIÓN Y LUGAR DE CELEBRACIÓN

Notas: